

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1
ในสถานการณ์ COVID-19

Work Morale of Officers in Immigration Division 1
during COVID-19 Pandemic

พันตำรวจเอกภักดิ์ พงศ์ สายอุบล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: chaypak9999@gmail.com

สุพจน์ บุญวิเศษ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: sopot@hotmail.com

Pol.Col.Pakpong Sai-ubol

Master of Public Administration, Rajapruk University

Supot Boonwises

Lecturer, Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 29 มกราคม 2565 แก้ไข: 13 กุมภาพันธ์ 2565 ตอบรับ: 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 หน่วยงาน จำนวน 173 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านเพศ อายุการปฏิบัติราชการ รายได้ ต่อเดือน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 สถานการณ์ COVID-19

Abstract

The objectives of this research were to investigate and compare the work morale of officers in Immigration Division 1 during COVID-19 pandemic. The sample consisted of 173 officers from six government sections under Immigration Division 1. The questionnaire was used as a research tool. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA. The major findings indicated that the overall work morale of officers in Immigration Division 1 during COVID-19 pandemic was at a high level. When considering individual aspects, all aspects had mean scores at the high level, including salary, work safety, being trusted at work to achieve successful performance, good and compatible relationships with co-workers, relationship with supervisors, the opportunity for work and organizational advancement, and welfare and other compensation. Furthermore, the pandemic revealed that the respondents with different gender, lengths of government service, and monthly incomes had indifferent opinions towards the work morale. In contrast, different opinions towards work morale were found among the respondents of different ages, educational levels, and work positions with a statistical significance level of .05.

Keywords: work morale, Immigration Division 1, COVID-19 Situation

บทนำ

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกอยู่ในราชอาณาจักร เป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 30 กันยายน 2563 ให้ขยายระยะเวลาการอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักร ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2563 เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ยังมีความรุนแรงอยู่ ทำให้ยังมีการปิดด่านพรมแดนทั้งทางบก ทางน้ำ

และทางอากาศในหลายประเทศ ทั้งนี้การให้คนต่างด้าวมาขออนุญาตอยู่ต่อครั้งนี้ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้คำนึงถึงความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศที่จะต้องดูแลและควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรให้ปฏิบัติตามกฎหมายไทย ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดก็เป็นอีกมาตรการหนึ่งที่จะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 กองบังคับการ 1 ตรวจคนเข้าเมือง เป็นหน่วยงานของรัฐที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งเป็นหน่วยงานที่ งานอำนวยการ ด้านสืบสวนปราบปราม ด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศและการให้บริการแก่ประชาชนชาวไทยและชาวต่างประเทศ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2564)

การปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีหรือสูง แสดงว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ในทางกลับกันถ้าเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 อยู่ในสภาพมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าบุคลากรกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงานการละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น การกิจขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด (ศตพร ปิยะนิรนาท, 2556)

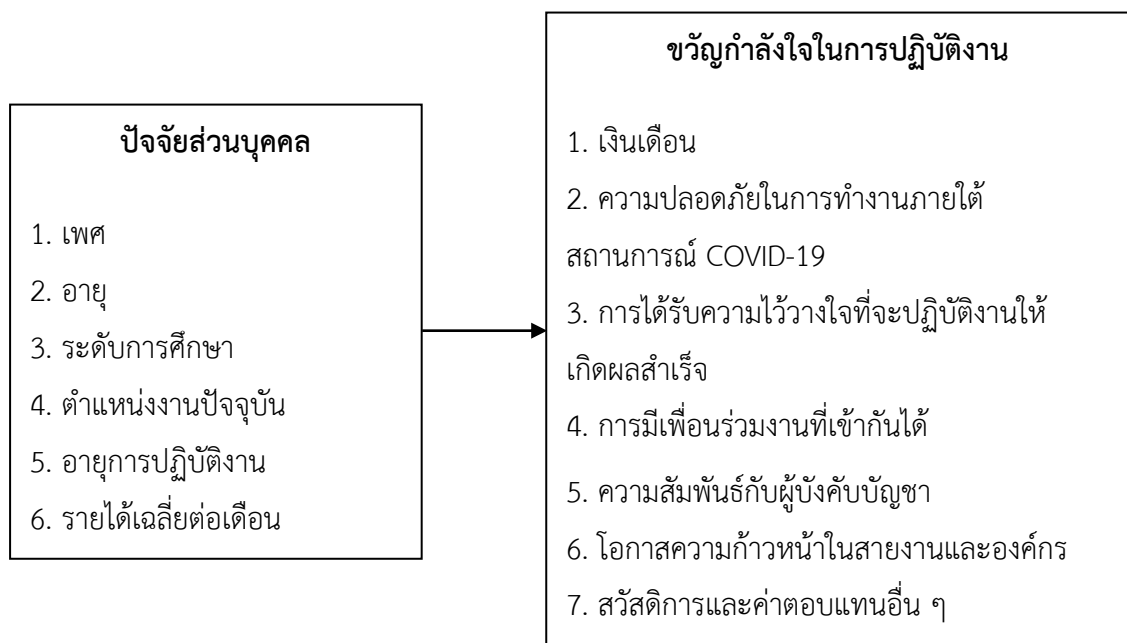
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ว่าอยู่ในระดับใด จึงเป็นเรื่องจำเป็นขององค์กร เพื่อจะนำผลการศึกษามาพิจารณาและสนับสนุนให้กำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะมีกำลังใจทำงาน มุ่งมั่นจนงานสำเร็จ ขวัญกำลังใจของบุคลากรจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจึงต้องสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ดีหรือสูงอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะนำข้อบกพร่องและข้อปัญหาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับเป็นแนวทาง ให้กำหนดและการวางแผนในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่กองบังคับการ 1 ตรวจคนเข้าเมือง ให้ดีขึ้นและยังเป็นการพัฒนา ของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาให้การเอาใจใส่ดูแล เพราะของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 จะเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำการปฏิบัติภารกิจบรรลุถึงเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีของ ฟลิปโป (Flippo, 1961: 369–370 อ้างถึงใน มนูญ จันทรัสข, 2544: 8) ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 หน่วยงาน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 306 คน (กองบังคับการ 1 ตรวจคนเข้าเมือง, 2564) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 จำนวน 173 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างใช้การเก็บโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่า เท่ากับ 0.912 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.935 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ตามวิธีของ ชูศรีวงศ์รัตน์ (2541) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.20 – 5.00	ระดับมีขวัญกำลังใจมากที่สุด
4	3.40 – 4.19	ระดับมีขวัญกำลังใจมาก
3	2.60 – 3.39	ระดับมีขวัญกำลังใจปานกลาง
2	1.80 – 2.59	ระดับมีขวัญกำลังใจน้อย
1	1.00 – 1.79	ระดับมีขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบันอายุการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ใน
สถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวม

(n=173)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้า เมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19	$\bar{X}$	SD	ระดับ ขวัญกำลังใจ	อันดับ
1. ด้านเงินเดือน	3.84	0.36	มาก	6
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19	3.92	0.37	มาก	5
3. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ	4.06	0.40	มาก	3
4. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	4.31	0.39	มาก	1
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.08	0.38	มาก	2
6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน และองค์กร	3.94	0.44	มาก	4
7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ	3.67	0.46	มาก	7
รวม	3.97	0.31	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$, $SD=0.31$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.31$, $SD=0.39$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$, $SD=0.38$) ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.40$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, $SD=0.44$) ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, $SD=0.37$) ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, $SD=0.36$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, $SD=0.46$)

1.1 ด้านเงินเดือน ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านเงินเดือนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, $SD=0.36$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อความ

เป็นอยู่อย่างไม่เดือดร้อนของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, $SD=0.38$) รองลงมาได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.90$, $SD=0.56$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ท่านในการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเพียงพอ และเป็นธรรม คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, $SD=0.65$)

1.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, $SD=0.37$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีระบบป้องกัน และมาตรการป้องกันความปลอดภัยในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $SD=0.45$) รองลงมาได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปกป้องคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.97$, $SD=0.51$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ รู้สึกมั่นใจในการดูแลและได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างมั่นคงและเพียงพอ คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, $SD=0.66$)

1.3 ด้านไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.40$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ อยากทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$, $SD=0.71$) รองลงมาหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่แสดงความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=4.07$, $SD=0.66$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การทำงานที่ประสบผลสำเร็จการยกย่องในความสำเร็จและงานที่มั่นคง คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, $SD=0.54$)

1.4 ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.31$, $SD=0.39$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีความสามัคคีในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.47$, $SD=0.55$) รองลงมาได้รับความช่วยเหลือและได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=4.35$, $SD=0.60$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่านและได้รับคำชื่นชมจากเพื่อน ๆ คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, $SD=0.71$)

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$, $SD=0.38$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาการสั่งงานหรืองานที่มอบหมายให้มีความชัดเจนและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22$, $SD=0.69$) รองลงมาผู้บังคับบัญชารับฟัง และพิจารณาข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ไม่คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิตะเยียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=4.16$, $SD=0.56$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนคอยให้คำปรึกษาและช่วยชี้แนะแก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ คุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.49$)

1.6 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, $SD=0.44$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ได้รับโอกาสใหม่ ๆ จากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$, $SD=0.62$) รองลงมาได้รับการส่งเสริม ให้ได้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=4.00$, $SD=0.45$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อเพื่อปรับ ตำแหน่งงานสูงขึ้นตามคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, $SD=0.61$)

1.7 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, $SD=0.46$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, $SD=0.46$) รองลงมาสวัสดิการของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เหมาะสมกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}=3.74$, $SD=0.58$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็น สวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและครอบครัว เหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, $SD=0.67$)

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปร					รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	อายุการปฏิบัติงาน	
1. ด้านเงินเดือน	.10	.02*	.00*	.00*	.02*	.10
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	.70	.00*	.00*	.00*	.17	.23
3. ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง	.71	.00*	.00*	.03*	.00*	.11
4. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้	.74	.17	.01*	.01*	.00*	.22
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.63	.18	.00*	.04*	.14	.74
6. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	.27	.07	.00*	.14	.00*	.03*
7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ	.00*	.00*	.00*	.00*	.02*	.02*
ภาพรวม	.27	.00*	.00*	.00*	.05	.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ที่มีเพศ อายุการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 ด้านเพศ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ด้านอายุ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4 ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยภาพรวมตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านอายุการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านเงินเดือน ด้านการได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้า และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. ด้านเงินเดือน พบว่า ด้านเงินเดือนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อความเป็นอยู่อย่างไม่เดือดร้อน พร้อมทั้งได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงค์ หรดาล (2540: 91) ได้ให้ความเห็นว่า การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เช่น ถ้ามีการให้รางวัลมีเงินเดือนขึ้นสม่ำเสมอ มีการแบ่งเป็นรายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุที่จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม พนักงานก็จะมีขวัญกำลังใจสูง ต่างจากงานวิจัยกับอาทิทยา รอดนวล (2559) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับ

การอำนวยความสะดวกการตรวจสุขภาพ 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 พบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เพราะสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีระบบป้องกัน และมาตรการป้องกันความปลอดภัยในทุกด้าน และยังได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปกป้องคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ต่วนโรสนา โต๊ะนิเต (2550) ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ พบว่า ด้านไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่แสดงความสามารถในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวงนิม (2551: 35-36) ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ พบว่า ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก พบว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีความสามัคคีในหน่วยงาน พร้อมทั้งได้รับความช่วยเหลือและได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรชาติ เชื้อภักดี (2550: 15) ขวัญมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมากเพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญดีแล้วจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ และมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาขวัญของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญดีอยู่เสมอ

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชาการสั่งงานหรืองานที่มอบหมายให้

มีความชัดเจนและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และผู้บังคับบัญชารับฟัง และพิจารณาข้อเสนอแนะ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ไม่คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพา โชติมา ธวัชวัฒน์ (2552) การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับโอกาสใหม่ ๆ จากงานที่ทำ เนื่องจากได้รับการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ French (1959: 356) ได้กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสถานภาพทางสังคมของคนดี ซึ่งก็หมายถึงการบริหารงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของคนเข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่สอดคล้องกับ สิบตำรวจเอกสรารุช ยมวรรณ (2552) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ผลวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง

7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรู้สึกพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และสวัสดิการของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เหมาะสมกับความต้องการของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 142) กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี รวมถึงโบนัส สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมั่นใจให้ พนักงานมีขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐธิดา คำทรา (2564) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติการ ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ แสเนยศ (2563) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติที่มี “ปัจจัยส่วนบุคคล” ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

2. ด้านอายุ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจเอกสรารุช ยมวรรณ (2552) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3. ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา รอดนวล (2559) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยภาพรวมตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้าน

โอกาสความก้าวหน้า ที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา คำทรา (2564) ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ผลการวิจัยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้าน อายุ ชัยยศ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ด้านอายุการปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านเงินเดือน ด้านการได้รับความ ไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ด้านการมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา รอดนวล (2559) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีเพศ อายุราชการ และมี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

6. ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กอง บังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับ รายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้า และ ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐธิดา คำทรา (2564) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า ผลการวิจัยการเปรียบเทียบขวัญ กำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีขวัญกำลังใจไม่ แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้าน อายุ ชัยยศ รายได้ ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มี ขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนเงินสวัสดิการในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 ให้เพียงพอ เช่น เพิ่มสวัสดิการกรณีพิเศษ เงินเยียวยาในสถานการณ์ไวรัสโควิด-19 ที่ทำให้มีการปิดประเทศ

2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมพบปะพูดคุย เพื่อสอบถามถึงสภาพปัญหาข้อขัดข้องในการทำงาน รวมถึงเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนคอยให้คำปรึกษาและช่วยชี้แนะแก้ปัญหา เพื่อลดความตึงเครียดของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้

3. หน่วยงานควรเตรียมความพร้อมในการศึกษาแนวทางแผนพัฒนาบริหารหน่วยงานของตนเอง ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 รวมถึงโรคอุบัติที่จะเกิดขึ้นใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โควิด-19

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของไวรัสโควิด-19 กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ที่ได้รับผลกระทบจากไวรัสโควิด-19

เอกสารอ้างอิง

กองบังคับการ 1 ตรวจคนเข้าเมือง. (2564). สถิติจำนวนเจ้าหน้าที่กองบังคับการ 1 ตรวจคนเข้าเมือง. ค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.immigration.go.th>

จิรชาติ เชื้อภักดี. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนิมิต.

โชติมา ธวัชวัฒน. (2552). การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดส่วนบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.2.1. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ณัฐธิดา คำทรา. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ด่วนโรธนา โตะนิเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเสริมสร้างสุขภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **ทัศนคติหรือเจตคติ**. ค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/280647>
- พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวงนิยม. (2551). **การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัลลภ แสงยศ. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มนูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัยและก้นดาร์ จังหวัดยะลา**. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศตพร ปิยะนิรนาท. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี**. สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรารัฐ ยมวรรณ. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2563). **ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย**. ค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.immigration.go.th>
- อาทิตยา รอดนวล. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Flippo, Edwin B. (1961). **Principle of Personnel Administration**. New York: McGraw-Hill.
- French, Wendell L (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.